

# Commission paritaire pour les entreprises horticoles (CP 145)

*Conformément au droit européen, cette fiche ne contient que des dispositions issues de conventions collectives de travail (CCT) déclarées d'application générale au sens de la directive 96/71/CE, cad. en droit du travail belge, des dispositions conventionnelles rendues obligatoires par arrêté royal, dont le non-respect est sanctionné pénalement.*

*Pour cette raison, cette fiche est régulièrement mise à jour. Il est recommandé aux travailleurs détachés et à leurs employeurs de consulter régulièrement les fiches pendant la durée du détachement. La date de la dernière mise à jour est indiquée en haut à droite.*

*Cette fiche a été réalisée sur base de CCT sectorielles. C'est dès lors la commission paritaire elle-même qui, en définitive, peut se prononcer sur l'interprétation correcte de ses CCT.*

*Les CCT mentionnées ci-après peuvent être consultées sur le site du SPF ETCS : <https://www.emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>*

*Ces sous-secteurs ne sont pas des Sous-commissions paritaires officielles (SCP). Cependant, les données de salaires ci-dessous sont reprises dans les CCT sectorielles de la Commission paritaire officielle (CP145).*

## **Table de matières**

<b>1</b>	<b>Champ de compétence</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Rémunération</b> .....	<b>5</b>
2.1	Barème salarial (brut).....	5
2.1.1	<b>Majeurs</b> .....	<b>5</b>
1.	FLORICULTURE.....	5
2.	VITICULTURE.....	5
3.	PEPINIERES.....	5
4.	L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS.....	6
5.	FRUCTICULTURE.....	6
6.	CULTURES MARAÎCHÈRES.....	6
7.	CULTURES CHAMPIGNONS.....	7
2.1.2	<b>Supplément d'ancienneté (à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel)...</b>	<b>7</b>
2.1.3	<b>Mineurs</b> .....	<b>7</b>
2.1.4	<b>Classification des fonctions</b> .....	<b>8</b>
1.	FLORICULTURE.....	8
2.	VITICULTURE.....	9
3.	PEPINIERES.....	9
4.	L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS.....	10
5.	FRUCTICULTURE.....	12
6.	CULTURES MARAÎCHÈRES.....	13
7.	CULTURES CHAMPIGNONS.....	14
2.2	Primes/indemnités.....	15
2.2.1	<b>Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs dans la CP 145</b> .....	<b>15</b>
	Primes forfaitaires pour travailleurs réguliers.....	15
2.2.2	<b>Primes/indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs</b> .....	<b>17</b>
	Prime de fin d'année.....	17
	Prime de fidélité.....	18
	Prime forfaitaire pour le travail saisonnier.....	19

<b>2.2.3</b>	<b>Primes/indemnités qui sont différentes selon le sous-secteur .....</b>	<b>20</b>
1.	FLORICULTURE .....	20
	Pécule supplémentaire de vacances .....	20
	Prime de fin d'année .....	21
2.	VITICULTURE .....	23
3.	PEPINIERES .....	24
	Prime de fin d'année .....	24
	Prime d'intempéries .....	25
4.	L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS .....	26
	Prime de fidélité .....	26
	Travail de nuit.....	28
	Prime d'intempéries .....	29
	Travail le samedi .....	30
5.	FRUCTICULTURE.....	31
	Prime de fin d'année .....	31
	Prime d'intempéries .....	32
6.	CULTURES MARAÎCHÈRES .....	34
	Prime de fin d'année .....	34
7.	CULTURES CHAMPIGNONS .....	36
	Prime de fin d'année .....	36
	Prime d'intempéries .....	37
<b>3</b>	<b>Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture .....</b>	<b>38</b>
3.1	Indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs.....	38
	Frais de transport .....	38
3.2	Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs .....	40
	Frais de transport - Indemnité de mobilité .....	40
	Frais de séjour et indemnité de séparation.....	43
<b>4</b>	<b>Durée du travail .....</b>	<b>44</b>
4.1	Général .....	44
4.2	Dispositions communes pour tous les sous-secteurs à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins .....	44
4.3	Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins .....	44

# 1 Champ de compétence

La présente fiche est valable pour les entreprises qui, pour les activités exercées en Belgique, ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

## **Institution et modifications champ de compétence**

- [0] A.R. 17.03.1972 M.B. 05.05.1972
- [1] A.R. 29.01.1991 M.B. 12.02.1991
- [2] A.R. 12.08.1991 M.B. 29.08.1991
- [3] A.R. 13.11.1996 M.B. 29.11.1996
- [4] A.R. 07.04.2005 M.B. 26.04.2005
- [5] A.R. 20.09.2009 M.B. 30.09.2009
- [6] A.R. 13.03.2011 M.B. 01.04.2011
- [7] A.R. 09.01.2014 M.B. 30.01.2014
- [8] A.R. 11.10.2018 M.B. 27.11.2018
- [9] A.R. 22.11.2022 M.B. 15.12.2022

## **Article 1, § 1, alinéa 6**

Compétente pour les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel et leurs employeurs (jusqu'au 31 décembre 2022),

Compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs (à partir de 1<sup>er</sup> janvier 2023, et ce pour :

1. la culture maraîchère, y compris les cultures spéciales telles que celles du witloof et des champignons ;
2. la fruiticulture y compris les cultures spéciales telles que la viticulture, la culture de pêches et la culture de fraises ;
3. la floriculture et la culture des plantes ornementales, y compris toutes les spécialités ;
4. les pépinières, y compris la culture des rosiers et des arbustes d'ornement ;
5. la culture de semences horticoles ;
6. l'implantation et/ou l'entretien de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation, zones vertes, cimetières, y compris les cimetières de militaires étrangers en Belgique ;
7. l'implantation et/ou l'entretien en régie de parcs, jardins, plaines de sports, domaines de récréation ou zones vertes, lorsque les ouvriers de l'entreprise sont occupés principalement à ces activités ;
8. les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole ;
9. les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles et qui ne ressortissent pas à une autre commission paritaire spécifiquement compétente pour celle-ci ;
10. la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol, pour autant qu'aucune autre commission paritaire n'est compétente ;
11. la récolte manuelle des produits de l'horticulture ;
12. la culture des plaques de gazon, pour autant que la Commission paritaire de l'industrie textile ou la Commission paritaire de l'industrie chimique n'est pas compétente ;
13. la location et l'entretien des plantes et des fleurs chez les tiers ;
14. la taille des arbres fruitiers pour le compte de tiers.

En ce qui concerne les pépinières ainsi que la floriculture et la culture des plantes ornementales, on entend par la culture entre autres les actions de : semer, planter, repiquer, empoter, repoter, bouturer, multiplier in vitro ou d'une autre façon, fertiliser, forcer, faire fleurir, étêter, ainsi que l'exécution de tous les autres travaux ou actions similaires possibles, aux bulbes, boutures et plants, ainsi qu'aux plantes que l'on cultive entièrement ou principalement soi-même (c.à.d. des plants qui au moment de l'achat ont déjà évolué dans une certaine mesure)

La Commission paritaire pour les entreprises horticoles n'est pas compétente pour les employés qui relèvent d'une commission paritaire spécifiquement compétente ou de la Commission paritaire auxiliaire pour le secteur non-marchand. (à partir de 1<sup>er</sup> janvier 2023)

**CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2020 – MB 10/08/2021

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

CHAPITRE II. *Attribution des barèmes salariaux*

Art. 4. Pour les activités reprises dans les arrêtés royaux susmentionnés, qui ressortissent au champ de compétence de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, les barèmes salariaux suivants sont respectivement d'application :

5./8. /9. /11.

La culture de semences horticoles, les recherches relatives à la production horticole et l'organisation de l'information dans le secteur horticole, les entreprises dont l'activité principale est le triage de produits horticoles (et qui ne ressortissent pas à une autre commission paritaire spécifiquement compétente pour celle-ci), la récolte manuelle des produits de l'horticulture :

un des barèmes mentionnés en fonction de l'espèce de semences horticoles précisément concernées, de l'espèce horticole concernée, des produits horticoles précisément concernés

10. la production de terreau, tourbe, écorce et amendements de sol, sous-secteur floriculture pour autant qu'aucune autre commission paritaire n'est compétente.

12 La culture des plaques de gazon, sous-secteur pépinières pour autant que la Commission paritaire de l'industrie textile ou la Commission paritaire de l'industrie chimique n'est pas compétente

13. La location et l'entretien des plantes et des fleurs chez les tiers :

Sous-secteur l'implantation et/ou l'entretien de parcs et jardins pour autant que l'activité principale de l'entreprise consiste en conditionnement et/ou location de plantes

Sous-secteur floriculture ou sous-secteur pépinières pour autant que la location et/ou l'entretien de

14. La taille des arbres fruitiers pour le compte de tiers : barème fructiculture

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 2 Rémunération

### 2.1 Barème salarial (brut)

#### **Janvier 2023** : Indexation de 10,96%

CCT du 4 février 2016 (132.769) (AR 20/12/2016 MB 09/02/2017)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour une durée indéterminée

CCT du 10 décembre 2020 (162.740) (AR 09/06/2020 – MB 10/08/2021)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée

CCT du 10 décembre 2020 (162.741) (AR 25/05/2021-MB 01/07/2021)  
Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée

#### 2.1.1 Majeurs

##### **1. FLORICULTURE**

38 heures/semaine

Catégorie 1	12,83
Catégorie 2	13,14
Catégorie 3	13,32
Catégorie 4	13,98
Catégorie 5 (est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où cette catégorie supplémentaire est ajoutée au niveau de l'entreprise)	14,62
Travail saisonnier et occasionnel	11,71

##### **2. VITICULTURE**

Pour les données de salaire on réfère à la fructiculture

##### **3. PEPINIÈRES**

38 heures/semaine

###### PEPINIÈRES

Catégorie 1	14,47
Catégorie 2	15,12
Catégorie 3	15,48
Catégorie 4	16,10
Travail saisonnier et occasionnel	13,10

###### SYLVICULTURE

Catégorie 1	14,34
Catégorie 2	14,98
Catégorie 3	15,39

Catégorie 4	16,01
Travail saisonnier et occasionnel	13,02

#### 4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS

Les salaires, exprimés pour une durée de travail de 39h/semaine :

39 h/semaine + 6 jours de compensation rémunérés

Catégorie 1	14,79
Catégorie 2	15,23
Catégorie 3	16,17
Catégorie 4	16,58
Catégorie 5	17,44

Les salaires, exprimés pour une durée de travail de 38h/ semaine :

38 heures effectives/ semaine, ou 39h/semaine avec 6 jours de compensation non rémunérés ou, 40h/semaine avec 12 jours de compensation non rémunérés

Catégorie 1	15,13
Catégorie 2	15,60
Catégorie 3	16,58
Catégorie 4	16,98
Catégorie 5	17,88

#### 5. FRUCTICULTURE

38 heures/semaine

##### FRUCTICULTURE

Catégorie 1	12,36
Catégorie 2	13,25
Catégorie 3	14,30
Catégorie 4	14,94
Travail saisonnier et occasionnel	10,71

##### ENTREPRISES DE TRIAGE DE FRUIT

Catégorie 1	12,26
Catégorie 2	13,16
Catégorie 3	14,21
Catégorie 4	14,84
Travail saisonnier et occasionnel	10,71

#### 6. CULTURES MARAÎCHÈRES

38 heures/semaine

Catégorie 1	11,94
Catégorie 2	12,56
Catégorie 3	13,16
Catégorie 4	13,79
Travail saisonnier et occasionnel	10,71

## 7. CULTURES CHAMPIGNONS

38 heures/semaine

Catégorie 1	11,55
Catégorie 2	11,72
Catégorie 3	12,38
Catégorie 4	13,15
Catégorie 5 (est d'application dans les entreprises de plus de 50 travailleurs où cette catégorie supplémentaire est ajoutée au niveau de l'entreprise)	16,92
Travail saisonnier et occasionnel	11,55

### 2.1.2 Supplément d'ancienneté (à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel)

Ancienneté à partir de 5 ans	+ 0,5 %	
Ancienneté à partir de 10 ans	+1 %	
Ancienneté à partir de 15 ans	+1,5 %	
Ancienneté à partir de 20 ans	+ 2 %	
Ancienneté à partir de 25 ans	+2,5 %	
Ancienneté à partir de 30 ans	+ 3 %	
Ancienneté à partir de 35 ans	+ 3,5 %	
Ancienneté à partir de 40 ans	+4%	

### 2.1.3 Mineurs

Ils reçoivent un pourcentage des salaires minimums mentionnés des travailleurs à partir de 18 ans de la même catégorie :

Age	Pourcentage
17	85%
16	70%
15	70%

Le salaire horaire du travailleur saisonnier ou occasionnel mineur ne peut être inférieur au salaire horaire d'un travailleur régulier, et ne pas supérieur à celui d'un travailleur saisonnier ou occasionnel majeur (pas d'application dans le sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins).

## 2.1.4 Classification des fonctions

### 1. FLORICULTURE

**CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 5.

Catégorie 1

Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience. Il s'agit donc, par définition, d'une catégorie temporaire. Celui qui a exercé cette fonction durant au moins 18 mois et a acquis par conséquent les connaissances et l'expérience nécessaires passera automatiquement à la catégorie supérieure. Moyennant une pondération sur le plan du contenu évaluant l'effectivité des prestations, les travailleurs peuvent passer anticipativement à la catégorie 2.

Catégorie 2

A cette catégorie appartiennent les collaborateurs de base expérimentés. Ils exercent leur tâche sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Néanmoins, une certaine autonomie en matière d'exécution de la tâche est attendue d'eux. Ils ne sont pas censés être engageables de manière polyvalente.

Catégorie 3

A cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent des fonctions techniques autonomes et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de groupes botaniques et de tâches. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

Catégorie 4

A cette catégorie appartiennent les travailleurs dirigeant eux-mêmes un groupe de travailleurs des catégories inférieures. Appartiennent également à cette catégorie les travailleurs qui, en raison de la nature des produits avec lesquels ils travaillent (par exemple : des produits phytopharmaceutiques) portent une grande responsabilité envers les plantes, d'une part, et envers leurs collègues, d'autre part.

Catégorie 5

Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une catégorie supplémentaire peut être ajoutée, par voie de négociations au niveau de l'entreprise, en sus des accords sectoriels. Il s'agit des travailleurs portant la plus haute responsabilité. Ces travailleurs reçoivent leurs ordres directement de la direction de l'entreprise. Ils portent, en outre, la responsabilité finale des missions et du produit. Cela signifie aussi qu'ils doivent diriger d'autres travailleurs de catégories 3 et 4 (qui, eux-mêmes, dirigent un groupe de travailleurs des catégories inférieures) et qu'ils en portent la responsabilité.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



## 2. VITICULTURE

Voir sous-secteur fructiculture.

## 3. PEPINIÈRES

**CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 6. Les fonctions des travailleurs occupés dans la sylviculture (barème 145.2) et dans les pépinières (barème 145.3) sont classifiées comme suit :

Catégorie 1

Les travailleurs disposant de l'expérience requise. La fonction est exercée sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale.

Il est demandé à ces collaborateurs une certaine autonomie quant à l'exécution du travail. Ils sont censés disposer d'une certaine polyvalence.

Catégorie 2

Les travailleurs qui exercent de manière autonome des fonctions techniques et disposent à cette fin d'une certaine polyvalence en matière de types de plantes et de tâches.

Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail. Le travailleur doit pour cela disposer d'un sérieux éventail de connaissances.

Catégorie 3

Les travailleurs qui disposent d'une polyvalence élevée et qui dirigent un groupe de travailleurs des catégories inférieures.

Appartiennent également à cette catégorie : les travailleurs qui, par la nature de la tâche, portent, ainsi que pour leurs collègues, une responsabilité finale dans l'achèvement d'une mission donnée.

Catégorie 4

Les travailleurs avec la responsabilité la plus élevée. Ils sont en outre responsable final pour une grande partie de la gestion de l'entreprise liée à la production et/ou à la logistique. Cela comporte d'assumer la responsabilité de la direction d'autres travailleurs de catégories inférieures.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS

**CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 7.

Catégorie 1

Dans cette catégorie débutent les travailleurs sans expérience ni formation dans le secteur vert et qui ne peuvent travailler de façon indépendante.

Celui qui a exercé cette fonction durant au moins 18 mois passera à la catégorie 2.

Catégorie 2

A cette catégorie appartiennent les collaborateurs de base expérimentés. Ils exercent travail sous la responsabilité d'une autre personne qui porte la responsabilité finale. Néanmoins, une certaine autonomie en matière d'exécution de la tâche est attendue d'eux. Ils ne sont pas censés être engageables de manière polyvalente.

Catégorie 3

A cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches. Par exemple :

- travaux de terre : culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique, ;
- travaux d'implantation : tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes, ... ;
- travaux de construction : pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures, ...

Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail.

Catégorie 4

A cette catégorie appartiennent les travailleurs qui exercent l'ensemble des fonctions techniques de manière autonome et doivent, de ce fait, posséder une certaine polyvalence en matière de tâches. Par exemple :

- travaux de terre : culture, fumage, désherbage chimique et/ou mécanique, ... ;
- travaux d'implantation : tailler, faucher, planter, semer, lier, protéger les plantes, ... ;
- travaux de construction : pavage, murets et escaliers de jardin, clôtures, ...

Ils dirigent par ailleurs eux-mêmes un ou plusieurs collaborateurs des catégories inférieures et ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent.

Appartiennent également à cette catégorie :

- a) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent essentiellement des travaux d'entretien sur les accotements des routes désignés par les signaux F5 et F9 et des routes à deux ou plusieurs bandes de trafic séparées par un accotement engazonné ou planté ;
- b) les travailleurs de la catégorie 3 qui réalisent régulièrement ou essentiellement des travaux d'élagage ;
- c) les travailleurs qui manœuvrent régulièrement ou essentiellement des machines dangereuses (cf. excavatrice, moissonneuse-batteuse, élévateur, ...).

#### Catégorie 5

A cette catégorie appartiennent les travailleurs qui doivent diriger les travailleurs de la catégorie 4. Ils ont la responsabilité de la qualité des résultats de leur propre travail et de celui des collaborateurs qu'ils dirigent.

#### CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 5. FRUCTICULTURE

### **CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

### **Fixation des conditions de salaire et de travail**

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

#### CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 8.

##### Catégorie 1

Les travailleurs disposant de l'expérience requise. La fonction est exercée sous la responsabilité d'une autre personne.

Les caractéristiques suivantes sont importantes :

- Autonomie ;
- Orientation qualité ;
- Dextérité ;
- Employabilité à plusieurs tâches.

##### Catégorie 2

Les travailleurs qui :

- exercent des fonctions techniques de manière autonome ;
- et/ou
- dirigent un (petit) groupe de travailleurs de catégorie 1.

Les caractéristiques suivantes sont importantes : connaissances de base en techniques de culture. A titre d'exemple, on peut citer la reconnaissance des maladies et ravageurs et/ou la connaissance de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

##### Catégorie 3

Les travailleurs qui :

- dirigent un groupe de collaborateurs de catégorie 1 et catégorie 2.

Cette catégorie s'applique également aux travailleurs qui détiennent la responsabilité finale.

Ces travailleurs peuvent remplacer l'employeur durant une courte période et prendre des décisions limitées en matière de culture, travail et ouvriers.

##### Catégorie 4

Les travailleurs avec la responsabilité la plus élevée. Les travailleurs sont les responsables finaux pour une grande partie de la gestion de l'entreprise liée à la production et/ou à la logistique.

Les caractéristiques suivantes sont importantes :

- Diriger les autres travailleurs ;
- Connaissances complètes au sujet de la culture, des maladies et ravageurs ;
- Connaissances des exigences de qualité ;
- Remplacement de l'employeur durant une longue période.

#### CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 6. CULTURES MARAÎCHÈRES

### **CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

### **Fixation des conditions de salaire et de travail**

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

#### CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 9.

##### Catégorie 1

Les travailleurs disposant de l'expérience requise. La fonction est exercée sous la responsabilité d'une autre personne.

Les caractéristiques suivantes sont importantes :

- Autonomie ;
- Orientation qualité ;
- Dextérité ;
- Employabilité à plusieurs tâches.

##### Catégorie 2

Les travailleurs qui :

- exercent des fonctions techniques de manière autonome ;
- et/ou

- dirigent un (petit) groupe de travailleurs de catégorie 1.

Les caractéristiques suivantes sont importantes : connaissances de base en techniques de culture.

A titre d'exemple, on peut citer la reconnaissance des maladies et ravageurs et/ou la connaissance de l'utilisation des produits phytopharmaceutiques.

##### Catégorie 3

Les travailleurs qui :

- dirigent un groupe de collaborateurs de catégorie 1 et catégorie 2.

Cette catégorie s'applique également aux travailleurs qui détiennent la responsabilité finale.

Ces travailleurs peuvent remplacer l'employeur durant une courte période et prendre des décisions limitées en matière de culture, travail et ouvriers.

##### Catégorie 4

Par le biais de négociations au niveau de l'entreprise, les entreprises de plus de cinquante travailleurs peuvent ajouter une catégorie supplémentaire aux conventions sectorielles.

Cette catégorie s'applique aux travailleurs exerçant la plus haute responsabilité.

Les travailleurs sont les responsables finaux pour une grande partie de la gestion de l'entreprise liée à la production et/ou à la logistique.

Les caractéristiques suivantes sont importantes :

- Diriger les autres travailleurs ;
- Connaissances complètes au sujet de la culture, des maladies et ravageurs ;
- Connaissances des exigences de qualité ;
- Remplacement de l'employeur durant une longue période.

#### CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 7. CULTURES CHAMPIGNONS

### **CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

### **Fixation des conditions de salaire et de travail**

#### CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

#### CHAPITRE III. *Classification professionnelle*

Art. 10.

##### Catégorie 1

Les travailleurs pouvant exécuter les travaux de base et n'ayant pas d'expérience dans le secteur champignonnier. Après écoulement de cette période de formation durant 6 mois, ces travailleurs passent à la catégorie 2.

##### Catégorie 2

Les travailleurs responsables des travaux suivants ou qui ont la qualité suivante : cueilleurs, préparateurs de travail, emballeurs, travailleurs de cantine, travailleurs de fût, peseurs, personnel de nettoyage durant la culture, ...

##### Catégorie 3

Les travailleurs dont l'essentiel des tâches est la direction d'un groupe de travailleurs appartenant aux catégories 1 ou 2. Ces travailleurs peuvent également se charger du contrôle de qualité du produit cueilli, du pesage et de l'organisation pratique du travail.

En fonction de cela, ils peuvent donner des instructions aux travailleurs des catégories 1 et 2 en matière de manière de cueillir, de qualité, de planification et d'organisation du travail.

Commentaire : Dans les entreprises de 50 travailleurs et plus, le travailleur responsable du pesage et de l'exercice d'un contrôle de la qualité du produit peut appartenir à la catégorie 3 selon les modalités convenues en la matière au niveau de l'entreprise.

##### Catégorie 4

Les travailleurs possédant un savoir technique (électricité, climatisation, mécanique, ...) occupés notamment aux travaux suivants : grand nettoyage entre les cultures, assistance dans l'évacuation de la culture, conduite des véhicules (ou élévateurs), conduite des machines nécessaires pour la culture, entretien de machines et installations, exécution de réparations.

##### Catégorie 5

Pour les entreprises de plus de 50 travailleurs, une cinquième catégorie peut être prévue, par voie de négociations au niveau de l'entreprise.

Le seuil de 50 travailleurs est calculé comme pour ce qui concerne l'organisation des élections sociales.

Appartiennent à cette catégorie, les travailleurs portant la plus haute responsabilité en dessous du chef de production, dont ils reçoivent directement leurs ordres. Ils dirigent d'autres travailleurs et en portent la responsabilité.

#### CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **2.2 Primes/indemnités**

### **2.2.1 Primes/indemnités communes pour tous les sous-secteurs dans la CP 145**

#### **Primes forfaitaires pour travailleurs réguliers**

**CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

AR 09/06/2021 -MB 10/08/2021

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

CHAPITRE VIII. *Prime forfaitaire*

Art. 20. § 1er. A partir de l'année civile 2016, l'employeur paie le 1er juillet de chaque année une prime forfaitaire aux travailleurs. Cette prime forfaitaire n'est accordée qu'aux travailleurs qui ont travaillé durant la période de référence, c'est-à-dire du 1er juillet de l'année civile précédente jusqu'au 30 juin de l'année civile en cours, dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles. "Être occupé" veut dire les jours effectivement prestés et les jours assimilés comme définis par l'article 16 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur belge du 6 avril 1967).

§ 2. Pour les travailleurs occupés à temps plein ayant une période de référence complète, le montant de cette prime brute correspond à 55,00 EUR.

Pour les travailleurs à temps partiel, la prime brute sera calculée par rapport à celle des ouvriers à temps plein et ce en fonction de la durée du travail à temps partiel.

Pour les travailleurs qui ne peuvent pas prouver de prestations durant une période de référence complète, la prime brute sera calculée au prorata temporis. Chaque mois entamé compte pour 1/12. Lors de la cessation de leur occupation, la prime est soldée avec le dernier décompte salarial.

§ 3. Le montant de la prime est rattaché à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 4 février 2016, conclue au sein de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et enregistrée sous le n° 132769/CO/145.

Après l'augmentation de 1 p.c. le montant de la prime est fixé à 60,07 EUR le 1er janvier 2021.

§ 4. Au niveau de l'entreprise, cette prime forfaitaire peut être transposée en un avantage équivalent (en cas de transposition en chèques-repas, la quote-part patronale augmente de 0,5 EUR par jour) moyennant la conclusion d'une convention collective de travail, déposée au plus tard le 1er mai de l'année en cours et à condition qu'une copie de cette convention collective de travail d'entreprise soit transmise au président de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Tant que l'accord de base sera reconduit au niveau de la commission paritaire, la conversion sera automatiquement prolongée.

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est

conclue pour une durée indéterminée.



## **2.2.2 Primes/indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs**

### **Prime de fin d'année**

#### **CCT du 9 décembre 2013 (119.534)**

*A.R. 13/07/2014 – M.B. 13/11/2014*

#### **Fixation du montant, des conditions d'octroi et des modalités de liquidation d'avantages sociaux complémentaires à charge du "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles"**

##### Article 1er

Cette convention collective de travail n'est pas applicable au personnel saisonnier et occasionnel comme stipulé dans l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers et leurs employeurs.

##### *I. Prime de fin d'année*

###### Art. 3.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers occupés pendant la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin dans les entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

###### Art. 4.

Le montant et les modalités d'application de la prime de fin d'année, comme stipulé dans l'article 3, sont spécifiés dans une convention collective de travail complémentaire.

##### *IV. Validité*

Art. 12. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

#### **CCT du 10 décembre 2020 (162.741) (en application à partir de 11 juillet 2021)**

*A.R. 25/05/2021 – M.B. 01/07/2021*

#### **Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel**

##### *Champ d'application*

###### Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et au personnel occasionnel comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

##### *Prime de fin d'année*

###### Art. 4.

Le personnel occasionnel visé à l'article 1er qui a au cours de l'année civile, au moins 50 jours de travail déclarés sur la carte cueillette dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fin d'année de 190,00 EUR.

Cette prime de fin d'année est prise en charge par le "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles".

*Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

## **Prime de fidélité**

**CCT du 10 décembre 2020 (162.741) (en application à partir de 11 juillet 2021)**

*A.R. 25/05/2021 – M.B. 01/07/2021*

**Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel**

*Champ d'application*

Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et au personnel occasionnel comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

*Prime de fidélité*

Art. 5.

Le personnel occasionnel visés à l'article 1er qui a, au cours de l'année civile au moins 30 jours déclarés sur la carte cueillette dans une ou plusieurs entreprises visées à l'article 1er, a droit à une prime de fidélité de 0,5 EUR par jour presté.

Cette prime de fidélité est prise en charge par le "Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles".

*Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

## **Prime forfaitaire pour le travail saisonnier**

**CCT du 10 décembre 2021 (162.741) (en application à partir de 11 juillet 2021)**

*A.R. 25/05/2021 – M.B. 01/07/2021*

**Fixation des conditions de salaire et de travail pour le travail saisonnier et occasionnel**

### *Champ d'application*

Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs qui ressortissent au champ d'application de la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et au personnel occasionnel comme prévu par l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

### *Prime forfaitaire annuelle*

Art. 7.

§ 1. A partir de l'année civile 2016, l'employeur paie chaque année une prime forfaitaire de 10,00 EUR brut au personnel occasionnel mentionné dans le §1er qui, au cours de la période de référence comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre de la même année civile, a au moins indiqué 50 jours d'occupation sur la carte de travail occasionnel dans les entreprises qui ressortissent à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Le paiement s'effectue au plus tard avec le décompte salarial du mois au cours du quelles 50 jours visés ci-dessus sont atteints.

§2. Le montant de la prime est rattaché à l'indice des prix à la consommation, conformément aux dispositions de la convention collective de travail du 4 février 2016, conclue au sein de la Commission paritaire de l'horticulture, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et enregistré sous le n° 132768/C0/145. Après indexation de 1,00 pourcent le montant de la prime est fixé à 10,93 EUR le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

### *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée

## **2.2.3 Primes/indemnités qui sont différentes selon le sous-secteur**

### **1. FLORICULTURE**

#### **Pécule supplémentaire de vacances**

**CCT du 4 avril 1991 (27.992), modifiée par la CCT du 9 octobre 2000 (55.846)**

**CCT du 9 octobre 2000 (55.846), modifiée par la CCT du 10 décembre 2020 (162.739)**

A.R. 15/04/1992 - M.B. 19/06/1992

A.R. 24/10/2001 - M.B. 28/11/2001

A.R. 27/05/2021 - M.B. 16/07/2021

**Floriculture : pécule supplémentaire de vacances, modalités techniques**

#### *II. Pécule supplémentaire de vacances*

##### Art. 2.

A partir de l'année 2000 le pécule supplémentaire de vacances est octroyé par le Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles aux ouvriers et ouvrières qui ont fourni des prestations dans le secteur de la floriculture pendant l'année de référence.

##### Art.3.

Le pécule supplémentaire de vacances est calculé sur le salaire brut que l'ouvrier ou l'ouvrière concerné a gagné pendant l'année de référence. Le pécule supplémentaire de vacances est de 6,25 p.c. du salaire brut.

Par "année de référence" on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle le pécule est payé

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée le pécule de vacances supplémentaire est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole. À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

##### Art. 5.

Le pécule supplémentaire de vacances est payé aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul du pécule supplémentaire.

##### Art.6.

Un pécule supplémentaire de vacances est également payé aux personnes suivantes suivant les modalités, visées à l'article 3 :

- les ouvriers et ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers et ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers et ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers et ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

##### Art. 7.

N'ont pas droit au pécule supplémentaire de vacances, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

Art. 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1991. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art.3 est modifié à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020*)

## **Prime de fin d'année**

### **CCT du 30 avril 1999 (53.729)**

AR 21/09/2001- MB 11/12/2001

### **Prime de fin d'année**

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3. La prime de fin d'année est de 6 p.c. et est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année est de :

- 6,25 p.c. du salaire brut pour la floriculture;

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1<sup>er</sup> juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes, suivant les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers et ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence;
- les ouvriers et ouvrières dont le contrat de travail a été résilié dans le courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture de contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord;
- les ouvriers et ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



## 2. VITICULTURE

Voir sous-secteur fructiculture

## 3. PEPINIÈRES

### Prime de fin d'année

**CCT du 9 octobre 2000 (55.844), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108) (en application à partir de 11 avril 2021),**  
A.R. 29/01/2002 - M.B. 03/10/2002  
A.R. 2/03/2021 – M.B. 01/04/2021

**Prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture et de parcs et jardins)**

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour les pépinières ;

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole.

À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

Art. 10.



La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art 3 est modifié à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020*).

## **Prime d'intempéries**

### **CCT du 8 mai 2001 (58.610)**

*A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003*

### **Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries**

Article 1er.

La présente CCT s'applique aux travailleurs réguliers à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel tel que visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 4. L'IMPLANTATION ET L'ENTRETIEN DE PARCS ET JARDINS

### Prime de fidélité

**CCT du 9 février 2012 (109.320), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (161.893)**

A.R. 15/07/2013 - M.B. 28/11/2013

A.R. 15/03/2021 - M.B. 19/04/2021

**Modification et remplacement de la CCT du 13 novembre 2009 fixant le montant, les conditions d'octroi et les modalités de liquidation d'avantages sociaux complémentaires à charge du "Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins"**

Article 1er.

La présente CCT s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles et dont l'activité principale consiste en l'implantation et l'entretien de parcs et jardins, y compris l'entretien des cimetières de militaires étrangers en Belgique

CHAPITRE 1er. *Prime de fidélité*

Art. 3.

Une prime de fidélité est octroyée aux ouvriers occupés pendant l'année de référence dans les entreprises d'implantation et d'entretien de parcs et jardins ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Seuls les ouvriers et ouvrières comptant une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 6 mois entrent en ligne de compte pour l'octroi d'une prime de fidélité.

La condition d'ancienneté sera évaluée chaque année à la fin de la période de référence, c'est-à-dire le 1er juillet de chaque année civile.

Les ouvriers et ouvrières qui restent en service après écoulement de cette période de référence et qui atteignent l'ancienneté de 6 mois dans l'entreprise après le 1er juillet, obtiennent aussi le droit à la prime de fidélité.

Si l'une ou l'autre prime de fidélité n'est pas payée, les cotisations versées par les employeurs restent cependant acquises par le fonds social.

.

Art. 4.

Cette prime est fixée comme suit :

- de 0 à 5 ans de service consécutifs dans le secteur : 6,00 p.c. ;

- de 5 à 15 ans de service consécutifs dans le secteur : 7,00 p.c. ;

- plus de 15 ans de service consécutifs dans le secteur : 8,50 p.c.,

et ceci par rapport au salaire brut gagné pour les jours prestés dans le secteur au cours de l'année de référence.

Par "année de référence" on comprend : la période du 1er juillet de l'année précédente au 30 juin de l'année dans laquelle la prime est payée.

La prime de fidélité est calculée pour les jours effectivement prestés et pour les jours assimilés conformément aux dispositions prévues par la législation relative aux vacances annuelles des ouvriers.

A partir de la période de référence qui prend effet le 1er juillet 2005, les jours de chômage économique ne seront plus assimilés pour le calcul de la prime de fidélité.

"On entend par "jours assimilés" également les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure-corona."

Art. 5.

La prime de fidélité est payable à tous les ayants droit entre le 10 et le 15 décembre consécutif à l'année de référence y afférente.

Art. 6.

Bénéficient également de la prime de fidélité selon les modalités prévues à l'article 3 :

- les ouvriers pensionnés ou prépensionnés dans le courant de l'année de référence ;
- les ayants droit des ouvriers décédés au cours de l'année de référence ;
- les ouvriers dont l'employeur a mis fin au contrat de travail dans le courant de l'année de référence (moyennant préavis ordinaire ou indemnité), de commun accord ou par suite de force majeure ;
- les ouvriers liés par un contrat à durée déterminée ou pour un travail nettement défini qui prend fin au cours de l'année de référence ;
- les ouvriers qui démissionnent eux-mêmes au cours de l'année de référence mais qui, au cours de la même année de référence, entrent en service dans une entreprise d'implantation et d'entretien de parcs et jardins.

Art. 7.

Ne bénéficient donc pas de la prime de fidélité, les ouvriers :

- qui démissionnent eux-mêmes au cours de l'année de référence et qui au cours de cette même année de référence n'entrent pas à nouveau en service dans une entreprise d'implantation et d'entretien de parcs et jardins ;
- qui sont licenciés pour motif grave au cours de l'année de référence ;
- qui n'ont pas atteint les 6 mois d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet, tenant compte des conditions fixées à l'article 3.

#### CHAPITRE VI. *Validité*

Art. 20. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> avril 2011 et est conclue pour une durée indéterminée. (*Art. 4. est modifié à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020*)

## **Travail de nuit**

### **CCT du 30 juillet 2003 (67.516)**

*A.R. 17/09/2005 - M.B. 06/10/2005*

### **Fixation des conditions dans lesquelles le travail de nuit peut être exécuté dans le secteur "implantation et entretien des parcs et jardins"**

#### Art. 2.

En application de l'article 36 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 (Moniteur belge du 30 mars 1971) et en application de l'article 2, 2° de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (Moniteur belge du 12 juin 1987), le travail de nuit peut être appliqué pour autant qu'il s'agisse de travaux et/ou de services qui ne peuvent être exécutés à aucun autre moment ou qui sont repris de la sorte par les pouvoirs publics adjudicataires.

#### Art. 3.

Le travail de nuit au niveau de l'entreprise ne peut être introduit que pour autant qu'une CCT ait été conclue au niveau de l'entreprise.

Cette CCT doit être conclue à la condition suspensive de l'entérinement par la Commission paritaire pour les entreprises horticoles.

Dans cette CCT, il faut déterminer entre autres de quelle manière les travailleurs ont le libre choix d'être mis au travail pendant la nuit.

#### Art. 4.

Une prime minimum de 25 p.c. du salaire horaire en application est due pour toutes les heures prestées et de présence entre 20 h et 6 h.

Le cas échéant, cette prime ne porte pas préjudice à des réglementations plus favorables existant au niveau de l'entreprise.

#### Art. 5.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> juillet 2003 et s'applique pour une durée indéterminée.

## **Prime d'intempéries**

**CCT du 8 mai 2001 (58.610)**

*A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003*

### **Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries**

#### Article 1.

La présente CCT s'applique 'aux travailleurs réguliers occupés par ces employeurs à l'exception du personnel saisonnier et occasionnel tel que visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

#### Art. 2.

Les parties signataires constatent que, suite à l'application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), le travailleur peut réclamer le salaire qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière dans le cas où, suite à une cause indépendante de sa volonté, soit il ne pourrait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu normalement vers le lieu de travail, soit il ne pourrait pas poursuivre le travail qu'il a entamé.

Les parties signataires constatent que l'application de cet article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pose des problèmes, notamment dans le cas d'intempéries. L'objectif est dès lors de solidariser une partie du coût salarial résultant de l'application de l'article 27 et cela compte tenu des conditions secondaires prévues plus loin dans la présente CCT.

#### Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

#### Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

#### Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs.

#### Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **Travail le samedi**

**CCT du 16 janvier 2020 (157.432) (à partir de 6 février 2021)**

*A.R. 13/12/2020 - M.B. 27/01/2021*

**Travail le samedi dans le secteur "implantation et entretien des parcs et jardins"**

### **Préambule**

L'objectif de la présente convention collective de travail est de fixer les cas exceptionnels dans lesquels le travail est autorisé le samedi dans le secteur « implantation et entretien des parcs et jardins ».

Art. 2. § 1<sup>er</sup>. La semaine de 5 jours, du lundi au vendredi, s'applique comme règle de base au sous-secteur « implantation et entretien des parcs et jardins ». Il est possible de déroger à cette règle de base dans les cas décrits au §2 ci-après.

§ 2. Travailler le samedi est autorisé uniquement s'il est impossible de travailler pendant la semaine pour l'une des raisons suivantes :

- Règles imposées par une autorité publique
- Sécurité du travailleur : travaux pour lesquels la sécurité du travailleur ne peut être garantie en aucune manière s'ils sont exécutés un autre jour que le samedi.
- Travaux nécessaires qui ne peuvent pas être exécutés autrement que le samedi.

Dans chacun de ces cas il est nécessaire de faire approuver un dossier motivé auprès la commission paritaire (art.3).

Art. 3. Avant qu'un employeur puisse introduire le travail le samedi, il convient de répondre aux conditions suivantes :

§1er - L'employeur doit soumettre une demande motivée de travail le samedi au Président de la Commission paritaire 145.

- Cette demande doit parvenir au Président de la Commission paritaire au moins 2 "mois ouvrés" (60 jours calendrier) avant l'exécution des travaux. Les mois de juillet et août ne sont pas considérés comme des « mois ouvrés » et prolongent donc le délai de la demande.
- La demande doit satisfaire aux conditions de forme du formulaire type joint en annexe à la présente convention collective de travail.
- Pour le travail le samedi, un accord au niveau de l'entreprise est toujours requis. La demande doit par conséquent être accompagnée de l'accord signé des travailleurs concernés et de l'accord de la délégation syndicale là où il est indiqué.
- La demande de travail le samedi doit toujours être liée à un seul chantier maximum.

§2. Le Président de la Commission paritaire doit inscrire cette demande à l'ordre du jour de la première réunion de la Commission paritaire qui suit la réception de la demande. Les membres de la Commission paritaire décident à l'unanimité. Le Président de la Commission paritaire communique ensuite la réponse par écrit à l'entreprise concernée.

§3. Les travaux le samedi ne peuvent commencer qu'après réception d'une autorisation écrite de la Commission paritaire. Cette autorisation écrite détermine :

- La période au cours de laquelle le travail est autorisé le samedi (au maximum jusqu' à la fin de l'année calendrier);
- Le ou les lieu(x) où le travail est autorisé le samedi ;
- Pour quelles activités le travail est autorisé le samedi et pourquoi (motifs).

Art. 4. Un complément de salaire de 50% est toujours dû pour le travail le samedi.

En cas de règles plus favorables au sein de l'entreprise, celles-ci restent d'application.

Art. 5. La présente CCT entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

## 5. FRUCTICULTURE

### Prime de fin d'année

**CCT du 9 octobre 2000 (55.844), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108) (en application à partir de 11 avril 2021),  
A.R. 29/01/2002 - M.B. 03/10/2002  
A.R. 2/03/2021 – M.B. 01/04/2021**

**Prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture et de parcs et jardins)**

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour les pépinières ;

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole.

À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art 3 est modifié à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020*).

## **Prime d'intempéries**

**CCT du 8 mai 2001 (58.610)**

*A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003*

**Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause d'intempéries**

Article 1<sup>er</sup>.

La CCT est d'application qu'aux travailleurs réguliers, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers.

Art. 2.

Les parties signataires constatent que, suite à l'application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), le travailleur peut réclamer le salaire qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière dans le cas où, suite à une cause indépendante de sa volonté, soit il ne pourrait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu normalement vers le lieu de travail, soit il ne pourrait pas poursuivre le travail qu'il a entamé.

Les parties signataires constatent que l'application de cet article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pose des problèmes, notamment dans le cas d'intempéries. L'objectif est dès lors de solidariser une partie du coût salarial résultant de l'application de l'article 27 et cela compte tenu des conditions secondaires prévues plus loin dans la présente CCT.

Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs.

Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.





## 6. CULTURES MARAÎCHÈRES

### Prime de fin d'année

**CCT du 9 octobre 2000 (55.844), modifiée par la CCT du 13 octobre 2020 (162.108) (en application à partir de 11 avril 2021)**

A.R. 29/01/2002 - M.B. 03/10/2002

A.R. 2/03/2021 – M.B. 01/04/2021

**Prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture et de parcs et jardins)**

Article 1er.

La présente CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 8,33 p.c. du salaire brut pour les pépinières ;

Le salaire annuel brut sur lequel est calculée la prime de fin d'année est majoré d'un salaire journalier fictif pour un certain nombre de jours assimilés, tel qu'il figure dans les instructions du Fonds Social et de Garantie horticole.

À ces jours assimilés s'ajoutent les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure corona.

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.



Art. 10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée (*art 3 est modifié à partir du 1<sup>er</sup> mars 2020*).

## 7. CULTURES CHAMPIGNONS

### Prime de fin d'année

**CCT du 9 octobre 2000 (55.844)**

*A.R. 29/01/2002 - M.B. 03/10/2002*

**CCT relative à la prime de fin d'année (à l'exception de l'entreprise de floriculture, des parcs et jardins)**

Article 1er.

La CCT est d'application, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers

Art. 2.

Une prime de fin d'année est octroyée aux ouvriers et ouvrières, visés à l'article 1er, à la charge du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles, pour autant qu'ils aient fourni des prestations dans le secteur pendant l'année de référence.

Art. 3.

La prime de fin d'année est calculée sur le salaire brut que l'ouvrier ou ouvrière concerné(e) a gagné pendant l'année de référence.

La prime de fin d'année s'élève à 7,55 p.c. du salaire brut pour la culture maraîchère ;

Art. 4.

Par "année de référence", on entend la période du 1er juillet de l'année précédente jusqu'au 30 juin inclus de l'année dans laquelle la prime est payée.

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux ayants droit au mois de décembre suivant l'année de référence qui sert de base pour le calcul de la prime.

Art. 6.

Une prime de fin d'année est également payée aux personnes suivantes selon les modalités visées à l'article 3 :

- les ouvriers ou ouvrières qui prennent leur prépension dans le courant de l'année de référence ou qui sont pensionnés dans l'année de référence ;
- les ayants droit d'ouvriers ou ouvrières qui sont décédés dans le courant de l'année de référence ;
- les ouvriers ou ouvrières dont le contrat de travail a été résilié au courant de l'année de référence par l'employeur avec un délai de préavis ou par une rupture du contrat de travail avec paiement d'une indemnité de rupture ou dont le contrat de travail a été résilié d'un commun accord ;
- les ouvriers ou ouvrières ayant un contrat de travail à durée déterminée ou pour un certain travail qui prend fin dans le courant de la période de référence.

Art. 7.

N'ont pas droit à la prime de fin d'année, les ouvriers ou ouvrières :

- qui donnent leur démission dans le courant de la période de référence ;
- qui sont licenciés dans le courant de la période de référence, pour motif grave.

En ce qui concerne la prime de fin d'année qui est payée en décembre 2000, les travailleurs qui ont donné leur démission ont également droit à une prime de fin d'année, à titre exceptionnel.

Art.10.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **Prime d'intempéries**

### **CCT du 8 mai 2001 (58.610)**

*A.R. 10/12/2002 - M.B. 02/04/2003*

### **Solidarisation du coût salarial à la suite de l'interruption de la journée de travail pour cause**

#### Article 1<sup>er</sup>.

La CCT est d'application qu'aux travailleurs réguliers, à l'exception des travailleurs visés à l'article 8 bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des ouvriers.

#### Art. 2.

Les parties signataires constatent que, suite à l'application de l'article 27 de la loi du 3 juillet 1978, relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), le travailleur peut réclamer le salaire qui lui serait revenu s'il avait pu accomplir normalement sa tâche journalière dans le cas où, suite à une cause indépendante de sa volonté, soit il ne pourrait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu normalement vers le lieu de travail, soit il ne pourrait pas poursuivre le travail qu'il a entamé.

Les parties signataires constatent que l'application de cet article 27 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail pose des problèmes, notamment dans le cas d'intempéries. L'objectif est dès lors de solidariser une partie du coût salarial résultant de l'application de l'article 27 et cela compte tenu des conditions secondaires prévues plus loin dans la présente CCT.

#### Art. 3.

Le travailleur, qui en raison de circonstances atmosphériques qui empêchent le travail, ne pouvait pas entamer le travail bien qu'il se soit rendu vers le lieu où il faut accomplir ce travail, peut réclamer le salaire de la journée de travail complète à charge de son employeur et cela en fonction de l'horaire qui est d'application.

Les parties signataires signalent qu'il s'agit de l'application normale de l'article 27 de la loi relative aux contrats de travail.

#### Art. 4.

Les parties signataires conviennent que la charge salariale par jour de travail résultant de l'application de l'article 27 susmentionné peut être récupérée pour la moitié au maximum auprès du Fonds social et de garantie pour les entreprises horticoles et le Fonds social pour l'implantation et l'entretien de parcs et jardins et cela en fonction de l'activité principale de l'employeur.

#### Art. 6.

Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence compétent fixera les conditions sous lesquelles une récupération partielle du coût salarial est possible. Ainsi, le conseil peut prévoir la récupération d'un nombre de jours plafonné par entreprise ou par travailleur. Le conseil peut prévoir également une liaison à l'application du chômage temporaire suite au mauvais temps.

Des instructions précises seront communiquées aux employeurs dans une circulaire rédigée par le conseil d'administration des Fonds de sécurité d'existence respectifs.

#### Art. 7.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## 3 Remboursement des dépenses de Voyage, de Logement et de Nourriture

A partir du 30 juillet 2020, les indemnités devront être payées aux travailleurs détachés uniquement dans les conditions mentionnées par l'article 5, paragraphe 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 5 mars 2002 concernant les conditions de travail, de rémunération et d'emploi en cas de détachement de travailleurs en Belgique et le respect de celles-ci. Autrement dit, elles ne devront être payées que lorsque les travailleurs détachés doivent se déplacer vers ou depuis leur lieu de travail habituel en Belgique, ou lorsqu'ils sont temporairement envoyés par leur employeur de ce lieu de travail vers un autre lieu de travail).

Elles ne pourront par contre pas s'appliquer aux déplacements effectués entre le pays d'origine et le lieu de travail en Belgique.

### 3.1 Indemnités communes à la CP 145, à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs

#### Frais de transport

##### **Convention collective de travail du 11 mars 2020 (158.179)**

(AR 11/03/2021 – MB 13/04/2021)

Fixation de l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs (

##### CHAPITRE II. *Indemnité en cas d'utilisation du transport en commun*

Art. 2. Les travailleurs qui font usage de n'importe quel moyen de transport public en commun ont droit à charge de l'employeur, au remboursement des frais occasionnés à 100 p.c. pour la distance parcourue par le service de transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail.

##### CHAPITRE III. *Indemnité de bicyclette*

Art. 3. Les travailleurs qui font usage de la bicyclette pour faire le trajet entre le domicile et le lieu de travail ont droit à une indemnité de 0,22 EUR par kilomètre à charge de l'employeur. À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020 ce montant sera de 0,24 EUR par kilomètre.

##### CHAPITRE IV. *Indemnité en cas d'utilisation d'autres moyens de transport*

Art. 4. Les travailleurs domiciliés à 5 km et plus du lieu de travail et qui font usage des moyens de transport autres que ceux visés aux articles 2 et 3, ont également droit, par jour de travail commencé, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés. Ce remboursement est calculé par jour de travail commencé à 65 p.c. de 1/65<sup>ème</sup> du prix effectif à 139 p.c. de la carte train trimestrielle et ceci pour la distance parcourue domicile-travail.

À partir du 1<sup>er</sup> décembre 2020 le remboursement est calculé par jour de travail commencé à 70 p.c. de 1/65<sup>ème</sup> du prix effectif à 139 p.c. de la carte train trimestrielle et ceci pour la distance parcourue domicile-travail.

Il y a un maximum de 65/65<sup>èmes</sup> par trimestre.

Une table des montants effectifs à partir du 1<sup>er</sup> février 2020 est reprise en annexe de la présente convention collective de travail. Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres le long de la route, calculé à partir du lieu de travail jusqu'au domicile.

Art. 5. Lorsque des travailleurs se rendent au travail via covoiturage, l'intervention dans l'abonnement social trimestriel est portée à 139 p.c., sous les conditions suivantes :

- il y a au moins 3 travailleurs qui font du covoiturage ;
- le covoiturage est permanent pendant toute l'année ;
- l'organisation du transport collectif est fiscalement déductible dans le chef de l'employeur à 120 p.c.

Art. 6. Le remboursement des frais occasionnés, dont question aux articles 2, 3, 4 et 5 se fait au moins chaque mois.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 2, 3, 4 et 5, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement de frais de transport existant sur le plan de l'entreprise, sont maintenues.

#### CHAPITRE V. *Validité*

Art. 8. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er février 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

#### Annexe à la convention collective de travail du 11 mars 2020

Distance en km	Autre moyen de transport Intervention à 65 p.c.		Transport en commun	Distance en km	Autre moyen de transport Intervention à 65 p.c.		Transport en commun	
	Par mois	Par jour			Par mois	Par jour		
	EUR	EUR	G R A T U I T		EUR	EUR	G R A T U I T	
5	36,74	1,70			34-36	105,41		4,87
6	39,15	1,81			37-39	111,43		5,14
7	41,56	1,92			40-42	117,15		5,41
8	43,97	2,03			43-45	122,88		5,67
9	46,38	2,14			46-48	128,60		5,94
10	48,79	2,25			49-51	134,32		6,20
11	50,90	2,35			52-54	138,54		6,39
12	53,31	2,46			55-57	142,75		6,59
13	55,72	2,57			58-60	146,67		6,77
14	58,13	2,68			61-65	152,39		7,03
15	60,53	2,79			66-70	159,32		7,35
16	62,94	2,91			71-75	165,94		7,66
17	65,05	3,00			76-80	172,87		7,98
18	67,46	3,11			81-85	179,80		8,30
19	69,87	3,22			86-90	186,72		8,62
20	72,28	3,34			91-95	193,65		8,94
21	74,69	3,45			96-100	200,28		9,24
22	77,10	3,56			101-105	207,20		9,56
23	79,21	3,66			106-110	214,13		9,88
24	81,62	3,77			111-115	221,06		10,20
25	84,03	3,88			116-120	227,98		10,52
26	86,43	3,99			121-125	234,61		10,83
27	88,84	4,10			126-130	241,54		11,15
28	91,25	4,21			131-135	248,46		11,47
29	93,36	4,31			136-140	255,39		11,79
30	95,77	4,42			141-145	262,32		12,11
31-33	99,69	4,60			146-150	271,95		12,55

## 3.2 Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs

### Frais de transport - Indemnité de mobilité

#### **CCT du 5 mai 2021 (165.637)**

(AR 08/09/2021 – MB 20/10/2021)

#### **Fixation de l'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs (parcs et jardins)**

##### CHAPITRE II. *Indemnité en cas d'utilisation de transport en commun*

Art. 2. Les travailleurs qui font usage de n'importe quel moyen de transport public en commun ont droit à charge de l'employeur, au remboursement des frais occasionnés à 100 p.c. pour la distance parcourue par le service de transport en commun, entre le domicile et le lieu de travail.

##### CHAPITRE III. *Indemnité de bicyclette*

Art. 3. Les travailleurs qui font usage de la bicyclette pour faire le trajet entre le domicile et le lieu de travail ont droit à une indemnité de 0,24 EUR par kilomètre à charge de l'employeur.

##### CHAPITRE IV. *Indemnité en cas d'utilisation d'autres moyens de transport*

Art. 4. Les travailleurs domiciliés à 5 km et plus du lieu de travail et qui font usage des moyens de transport autres que ceux visés aux articles 2 et 3, ont également droit, à charge de l'employeur, à un remboursement des frais occasionnés. Ce remboursement est calculé par jour de travail commencé à 70 p.c. de 1/65ème du prix effectif à 139 p.c. de la carte train trimestrielle et ceci pour la distance parcourue domicile-travail.

Il y a un maximum de 65/65èmes par trimestre. Une table des montants effectifs à partir du 1er février 2021 est reprise en annexe 1 de la présente convention collective de travail. Pour le calcul de la distance, on se réfère au nombre de kilomètres le long de la route, calculé à partir du lieu de travail jusqu'au domicile.

Art. 5. Lorsque des travailleurs se rendent au travail via covoiturage, l'intervention dans l'abonnement social est portée à 100 p.c., sous les conditions suivantes :

- il y a au moins 3 travailleurs qui font du covoiturage ;
- le covoiturage est permanent pendant toute l'année ;
- l'organisation du transport collectif est fiscalement déductible dans le chef de l'employeur à 120 p.c.

Art. 6. Le remboursement des frais occasionnés, dont question aux articles 2, 3, 4 et 5 se fait au moins chaque mois.

Art. 7. Sans préjudice des dispositions prévues aux articles 2, 3, 4 et 5, les conditions plus favorables en matière de transport et de remboursement de frais de transport existant sur le plan de l'entreprise, sont maintenues.

##### CHAPITRE V. *Indemnité de mobilité*

Art. 8. Lorsque l'ouvrier doit se rendre, sur l'ordre de l'employeur, du siège de l'entreprise, de l'atelier, du lieu de travail ou d'un autre endroit indiqué par l'employeur à un autre lieu de travail, ces frais de déplacement sont supportés entièrement par l'employeur, quels que soient le moyen de transport utilisé et la distance à parcourir.

Art. 9. L'indemnisation des déplacements effectués du domicile au lieu de travail directement est complétée par une prime de mobilité de 0,0571 EUR (indexation 1er janvier 2021) par kilomètre effectivement parcouru (aller et retour).



Le montant de la prime de mobilité est indexé selon les mêmes règles que celles fixées pour l'indexation des salaires, en tenant compte du plafond applicable pour la sécurité sociale et la fiscalité.

Pour les chantiers ou travaux qui se situent à une distance de plus de 45 km du siège de l'entreprise, l'indemnité de mobilité octroyée au chauffeur sera majorée de 20 p.c.

L'employeur est dispensé du paiement de la prime de mobilité si le déplacement s'effectue pendant que le personnel se trouve à la disposition de l'employeur.

Art. 10. Pour les entreprises qui mettent, à proximité du siège de l'entreprise, un parking collectif à disposition des travailleurs qui peuvent librement l'utiliser, le trajet du parking collectif au chantier et retour est couvert par l'indemnité de mobilité.

Les entreprises individuelles qui souhaitent utiliser ce régime adapté doivent adresser une demande à la commission paritaire. Ils utilisent pour cela le formulaire de demande et la déclaration sur l'honneur des travailleurs concernés qui se trouvent à l'annexe 2 de cette convention collective de travail.

Art. 11. Le paiement de la prime de mobilité a lieu en même temps que le remboursement des frais de déplacement.

#### CHAPITRE VI. Validité

Art. 12. La présente convention collective de travail sort ses effet le 1er février 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Annexe 1 :

Intervention patronale							
Distance km	Propre moyen de transport Remboursement à 70 p.c.		Transport en commun	Distance km	Propre moyen de transport Remboursement à 70 p.c.		Transport en commun
	par mois	par jour			par mois	par jour	
5	40,54	1,87	Remboursement intégral	34-36	115,79	5,34	Remboursement intégral
6	43,14	1,99		37-39	122,27	5,64	
7	45,73	2,11		40-42	128,44	5,93	
8	48,33	2,23		43-45	134,92	6,23	
9	50,92	2,35		46-48	141,09	6,51	
10	53,52	2,47		49-51	147,57	6,81	
11	56,11	2,59		52-54	152,11	7,02	
12	58,70	2,71		55-57	156,65	7,23	
13	61,30	2,83		58-60	161,19	7,44	
14	63,89	2,95		61-65	167,36	7,72	
15	66,49	3,07		66-70	174,82	8,07	
16	69,08	3,19		71-75	182,28	8,41	
17	71,68	3,31		76-80	189,74	8,76	
18	74,27	3,43		81-85	197,52	9,12	
19	76,87	3,55		86-90	204,98	9,46	
20	79,46	3,67		91-95	212,44	9,80	
21	82,06	3,79		96-100	219,90	10,15	
22	84,65	3,91		101-105	227,68	10,51	
23	87,25	4,03		106-110	235,14	10,85	
24	89,84	4,15		111-115	242,60	11,20	
25	92,44	4,27		116-120	250,06	11,54	
26	95,03	4,39		121-125	257,85	11,90	
27	97,62	4,51		126-130	265,30	12,24	
28	100,22	4,63		131-135	272,76	12,59	
29	102,49	4,73		136-140	280,22	12,93	
30	105,08	4,85		141-145	288,01	13,29	

31-33	109,62	5,06		146-150	298,39	13,77	
-------	--------	------	--	---------	--------	-------	--

Annexe 2

Texte introductif basé sur la convention collective de travail :

La présente convention collective de travail concerne les travailleurs qui se rendent volontairement, dès le matin, sur un parking collectif de l'entreprise où ils garent leur véhicule et se rendent ensuite sur le chantier pour effectuer le travail qui doit être fait ce jour-là, sans recevoir d'instructions ou de directives à cet égard de la part du responsable ou de l'employeur. Ils ne se rendent pas sur les lieux de travail au siège de l'entreprise. Le trajet aller-retour entre le parking et le chantier est couvert par l'indemnité de mobilité.

**Questionnaire à remplir par l'employeur :**

1. Les travailleurs se réunissent-ils au siège de l'entreprise ou sur un parking collectif ?  
(Indiquer l'emplacement du parking/bureau collectif + distance du lieu de travail fixe de l'entreprise).

2. Déclaration (signée) par l'employeur que les travailleurs qui utilisent ce système ne chargent et/ou ne déchargent rien et ne reçoivent pas d'instructions (ils montent et descendent uniquement sur le parking collectif) :

"Les travailleurs n'effectuent aucune action de travail et/ou ne reçoivent aucune instruction avant de se rendre sur le chantier."

"Les travailleurs n'effectuent pas d'actions de travail et/ou ne reçoivent pas d'instructions après leur sortie du chantier."

3. Les travailleurs se déplacent-ils avec un véhicule fourni par l'entreprise ? (O/N)

4. Nombre de travailleurs actifs au sein de la CP 145 ?

5. Y a-t-il une délégation syndicale ? (O/N)  
Cela a-t-il été discuté avec la délégation syndicale ? (O/N)

6. Liste des noms des travailleurs qui souhaitent volontairement utiliser ce système par accord écrit.

7. Quel est le rayon d'action de l'entreprise  
- local : moins de 10 km  
- régional (dans sa propre province ou dans une province voisine)  
- national  
- international

**Accord écrit concernant l'utilisation d'une indemnité de mobilité pour la distance entre le parking collectif et le lieu de travail et retour.**

Je souhaite utiliser volontairement ce système pour mon travail chez (nom de l'employeur)

.....

Travailleur

Nom :

Date :

Signature :

Pour l'employeur :

Nom :

Poste :

Signature :

## **Frais de séjour et indemnité de séparation**

**CCT du 10 décembre 2020 (162.740)**

*AR 09/06/2021 -MB*

**Fixation des conditions de salaire et de travail**

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. § 1er.

Sont exclus : le personnel saisonnier et occasionnel visé à l'article 8bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969.

Annexe : applicables au 1er janvier 2021

Indemnité logement : 22,88 EUR

Indemnité repas : 11,63 EUR

Indemnité de séparation : 6,20 EUR

CHAPITRE IX. *Période de validité*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

## **4 Durée du travail**

### **4.1 Général**

10 Jours fériés légaux (art.1 AR 18/04/1974) :

Jour de l'an (1/1),  
Lundi de Pâques,  
Fête du Travail (1/5),  
Ascension,  
Lundi de Pentecôte,  
Fête nationale (21/7),  
Assomption (15/8),  
Toussaint (1/11),  
Armistice (11/11),  
Noël (25/12).

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-3>

20 Jours de vacances légales :

Le nombre de jours de vacances légales auxquels le travailleur a droit est calculé annuellement en fonction de la somme des jours de travail effectivement prestés et des jours de travail assimilés pendant l'exercice de vacances.

Plus d'information sur le site du SPF ETCS :

<https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-4>

### **4.2 Dispositions communes pour tous les sous-secteurs à l'exception du sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins**

Durée hebdomadaire moyenne du travail sur base annuelle (ne s'applique pas au personnel saisonnier et occasionnel) : 38 h

CCT du 9 janvier 2014 (119.546) (AR 25/10/2015 - MB 15/12/2015)

*Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014 pour une durée indéterminée*

### **4.3 Sous-secteur l'implantation et l'entretien de parcs et jardins**

Moyenne sur base annuelle : 38 h/semaine

CCT du 16 janvier 2020 (157.479) (AR 22/06/2020 - MB 30/07/2020)

*Cette CCT entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 pour une durée indéterminée*

